



Family and Childcare Centre
(KMOP)



National Centre for
Social Research



Greek League for
Women's Rights



University of Iceland
Institute of Social Sciences

Ημερίδα: Ισορροπία εργασίας, οικογένειας και προσωπικής ζωής σε κρίση;

Συνεδρία 4^η: Η Οικογενειακή και Επαγγελματική ζωή των γυναικών σε πίεση: Πολιτικές, Μαθήματα και Προκλήσεις

Αθήνα, 29 Νοεμβρίου 2016

«Οι Δημόσιες Πολιτικές Εναρμόνισης Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής: Μια κριτική αξιολόγηση»

Μανίνα Κακεπάκη, Εντεταλμένη Ερευνήτρια - EKKE

Μεθοδολογία – Πηγές

- Ημι-δομημένες συνεντεύξεις με εμπειρογνώμονες και στελέχη της δημόσιας διοίκησης πάνω στο ζήτημα των πολιτικών εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Πραγματοποιήθηκαν έξι συνεντεύξεις μεταξύ Ιουλίου - Οκτωβρίου 2016
- Οι συνεντευξιαζόμενες ήταν όλες γυναίκες, με εμπειρία στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ή την αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών για το φύλο, είτε λόγω της μακρόχρονης ερευνητικής/ακαδημαϊκής ενασχόλησης, είτε λόγω θέσης σε φορείς χάραξης πολιτικής

Άξονες της Συζήτησης

1. Οι βασικές πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
2. Σχεδιασμός/Χρηματοδότηση/Υλοποίηση των Πολιτικών
3. Κριτήρια/Προτεραιότητες/Αξιολόγηση Αναγκών
4. Αλληλοεπικάλυψη μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής
5. Συνεργασία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής
6. Κάλυψη αναγκών από τις υφιστάμενες πολιτικές και κύριες ελλείψεις
7. Πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε σχέση με το παρελθόν
8. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης

Οι βασικές πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Πρώτα σχόλια:

- Διάκριση μεταξύ **πολιτικών διευθέτησης του εργασιακού χρόνου** (άδειες, ωράρια) και πολιτικών που αφορούν τις **δομές φύλαξης** των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (κυρίως παιδιών προσχολικής ηλικίας αλλά και ηλικιωμένων).
- Πιο ορθή επιλογή είναι **οι υποδομές**, δηλαδή οι παροχές φροντίδας **εκτός σπιτιού** και όχι τα ευέλικτα ωράρια. Όταν η φροντίδα των παιδιών ή των εξαρτημένων ατόμων γίνεται από υποδομή εκτός σπιτιού δεν «ιεραρχείται» ο χρόνος των ζευγαριών, εφόσον η διευθέτηση βγαίνει εκτός οικογενειακού χρόνου.
- Σοβαρό πρόβλημα **διαφορετικής μεταχείρισης των εργαζομένων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα**.
- Οι ερωτώμενες υποστηρίζουν πολιτικές που βάζουν το κράτος πιο πολύ μέσα στον πυρήνα της ευθύνης για την εναρμόνιση των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων και πιστεύουν ότι όσο αντιλαμβανόμαστε την εναρμόνιση ως στήριξη *προς τις γυναίκες* τόσο δεν εξυπηρετούμε την υπόθεση της έμφυλης ισότητας.
- Οι πολιτικές θα έπρεπε στοχευόμενα να απευθύνονται (και) στους άνδρες, να αφορούν τους άνδρες και να τους εμπλέκουν περισσότερο στα της οικογένειας **όχι** να στηρίζουν τις γυναίκες για να μπορούν να συνδυάζουν εργασία και οικογένεια.

Σχεδιασμός – Χρηματοδότηση – Υλοποίηση των Πολιτικών

Ως βασικοί φορείς σχεδιασμού αναφέρθηκαν από όλες τις ερωτώμενες, για τον **ιδιωτικό τομέα**:

- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης,
- Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, που ελέγχει
- Το πώς τηρούνται οι όροι,
- Ο Συνήγορος του Πολίτη ο οποίος δέχεται καταγγελίες για παραβίαση των όρων εργασίας.

Για τον **δημόσιο τομέα**, αρμόδιο είναι το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και το Υπουργείο Εσωτερικών μέσω της ΓΓΙΦ που έχει μια γενικότερη ευθύνη εισήγησης και προτάσεων νομοθεσίας αλλά και εφαρμογής των πολιτικών.

Κριτήρια – Προτεραιότητες – Αξιολόγηση Αναγκών

- Δεν υφίσταται κάποια αξιολόγηση αναγκών από την οποία και θα προκύψουν τα κριτήρια για την υιοθέτηση της μίας έναντι της άλλης πολιτικής.
- Όπως συμφώνησαν αρκετές ερωτώμενες, από τη στιγμή που το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα **αντέγραψε** άλλα μοντέλα, είχαμε περισσότερο μια αντιγραφή πολιτικών συμφιλίωσης παρά μια διερεύνηση αναγκών για την εφαρμογή τους.
- Ως βασικό κριτήριο παραμένει το **πού θα βρεθεί χρηματοδότηση**, δεδομένου του υποβαθμισμένου και ατελούς κοινωνικού κράτους.

Μηχανισμός παρακολούθησης και αξιολόγησης του ελέγχου των επιπτώσεων τους

- Γίνεται προσπάθεια συντονισμού και εφαρμογής της πολιτικής του **gender mainstreaming** από την ΓΓΙΦ, και έχουν αναπτυχθεί εργαλεία παρακολούθησης, υπάρχουν προσκόμματα στους πάρα πολλούς φορείς που χρηματοδοτούν και στη συνέχεια υλοποιούν τα προγράμματα.
- Ως προς τα ζητήματα αξιολόγησης, στα προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο των ΕΣΠΑ προβλέπεται σύστημα αξιολόγησης, καθώς αφορούν δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
- Εν κατακλείδι, υπήρξε ομοφωνία στο ότι δεν υπάρχει συστηματικός έλεγχος ούτε υπάρχει εξοικείωση στη διοίκηση σε μορφές ελέγχου και αξιολόγησης. Οι αξιολογήσεις γίνονται **ad hoc**, και μόνον τότε ανταποκρίνεται η διοίκηση.

Αλληλοεπικάλυψη – Συνεργασία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής

- Μείζον πρόβλημα η **κάθετη οργάνωση** στη δημόσια διοίκηση, δεν συνομιλεί το ένα τμήμα με το άλλο, αυτό έχει ως συνέπεια να μην μεταφέρονται και να μην επικοινωνούνται οι υποχρεώσεις και πολιτικές.
- Η ιδέα των **οριζόντιων πολιτικών** στην Ελλάδα μελλοντικά είναι μάλλον η πλέον ενδεδειγμένη λύση για τον τρόπο σχεδιασμού και υλοποίησης τους.
- **Η συνεργασία είναι στη διακριτική ευχέρεια της πολιτικής ηγεσίας**, ανάλογα με τις συνέργειες που αναπτύσσονται μεταξύ των πολιτικών εκπροσώπων. Η διοίκηση συνεργάζεται και στέλνει απόψεις και προτάσεις όποτε της ζητηθεί, το κατά πόσο αυτές λαμβάνονται υπόψη είναι κάτι που φαίνεται να εξαρτάται κατά περίπτωση.

Κάλυψη αναγκών από τις υφιστάμενες πολιτικές και κύριες ελλείψεις

- Ομόφωνη πεποίθηση ότι δεν καλύπτονται επαρκώς οι ανάγκες
- **Πρέπει να δοθεί μεγαλύτερο βάρος στις δομές φύλαξης**
- Αναφορικά με τα νομοθετικά κενά, υπάρχουν για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (ΙΔΑΧ) αλλά και τις αυτοαπασχολούμενες
- Όλες οι ερωτώμενες επέμειναν ότι δεν έχει αντιμετωπιστεί όπως θα έπρεπε η **αλλαγή νοοτροπίας και η εξάλειψη των στερεοτύπων σε συνάρτηση με το θέμα της κατανομής των ρόλων στην οικογένεια**

Πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε σχέση με το παρελθόν

- Δεν υπήρξε απόλυτη ομοφωνία στις απαντήσεις. Τα στελέχη των Υπουργείων θεώρησαν ότι υπάρχει πρόοδος η οποία τεκμαίρεται από τις πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας περίπου. Σε όλες τις πολιτικές του Υπουργείου Εργασίας λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου ενώ και το ίδιο το στελεχιακό δυναμικό της διοίκησης είναι περισσότερο ενημερωμένο και ευαισθητοποιημένο.
- Το ζήτημα της σχέσης των γυναικών με την έννοια της εργασίας: **Πλέον σε μεγάλες ομάδες του πληθυσμού έχει κατακτηθεί ή έννοια της εργασίας των γυναικών.** Θεωρείται πλέον δεδομένο και αυτονόητο, συνεπώς το να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί **πρόβλημα προς επίλυση.** Ακόμη υπάρχει μια εξέλιξη στο επίπεδο της νοοτροπίας, των αντιλήψεων κλπ και **αυτό διευκολύνει στο να γίνονται οι ανισότητες πολύ προκλητικές και εμφανείς.**

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης

- Έλλειψη πόρων για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής λόγω των εκτεταμένων περικοπών στις κρατικές δομές πρόνοιας
- Οι σχέσεις εργασίας, έγιναν πιο ελαστικές, καθώς επιβλήθηκαν άλλες – άτυπες- σχέσεις εργασίας, μη προστατευμένες και μη υπαγόμενες στο υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο
- Στο αξιακό επίπεδο, σε περίοδο κρίσης έχουν υποχωρήσει αυτές οι διεκδικήσεις καθώς θεωρούνται «πολυτέλεια».

Συμπερασματικά

- Οι πολιτικές εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής συντέιναν στο να διευκολυνθούν οι γυναίκες στην οργάνωση του οικογενειακού και εργασιακού τους βίου, εντούτοις δεν συνέβαλαν στην ανατροπή παγιωμένων και στερεοτυπικών διακρίσεων αλλά περισσότερο διευκόλυναν τις γυναίκες για την επιτέλεση των διπλών τους καθηκόντων.
- Δεν υπήρξε κάποιος ουσιαστικός κεντρικός σχεδιασμός στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής που να ενσωματώνει πραγματικά τη διάσταση του φύλου.
- Οι υφιστάμενες πολιτικές δεν μπόρεσαν να αποτρέψουν ή και δημιουργήσαν μια άλλη «διάκριση» μεταξύ εργαζομένων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.
- Η ΓΠΦ αποτελεί μεν κομβικό σημείο, εντούτοις πολλές ενέργειες της αφορούν σε διάσπαρτα υπουργεία και υπηρεσίες με συνέπεια να μην είναι πάντα εφικτή η ολοκληρωμένη παρακολούθηση και αξιολόγηση μιας πολιτικής.
- Σε αξιακό επίπεδο έχει γίνει πλέον συνείδηση στις ίδιες τις γυναίκες η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
- Υπάρχει μια αντίληψη ότι το θέμα των έμφυλων διακρίσεων έχει πλέον επιλυθεί. Αν και η ισότητα ανδρών και γυναικών έχει αναχθεί σε αξία της Ευρώπης υπάρχουν ακόμα πολλές δυσκολίες στην εφαρμογή της, συγκρούεται και με τα πρότυπα και με έναν αυξανόμενο ανταγωνισμό και με ραγδαίες μεταβολές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου και των μορφών εργασίας.



Family and Childcare Centre
(KMOP)



National Centre for
Social Research



Greek League for
Women's Rights



University of Iceland
Institute of Social Sciences



The project «Work-life balance in the context of changing families and labour market in Greece – WORLBAL (EEA GR07/3939)», is co-financed by the Programme Research within priority sectors: “Diversity, inequalities and social inclusion”, of the EEA Financial Mechanism 2009-2014.

